



Plano de Desenvolvimento da Liderança CFQ - Exercício 2024

CONSELHO FEDERAL DE QUÍMICA

Presidente: José de Ribamar Oliveira Filho

1º Vice-Presidente: Fuad Haddad

2º Vice-Presidente: Roberto Lima Sampaio

1ª Secretária: Ana Maria Biriba de Almeida

2º Secretário: Ali Veggi Atala

1º Tesoureiro: Newton Mario Battastini

2º Tesoureiro: Renata Lilian Ribeiro Portugal Fagury

Sumário

1.	Introdução	3
2.	Premissas básicas do PDL	3
4.	Contexto do Plano de Desenvolvimento de Lideranças no atual cenário do CFQ	5
5.	Ações planejadas para 2024	6
6.	Fundamentos do programa de desenvolvimento de lideranças:	9
7.	Elaboração do PDL 2025	10
8.	Considerações Finais	11

1. Introdução

As diretrizes para planejamento de ações de desenvolvimento no setor público são orientadas por instrumentos normativos específicos. O Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O referido instrumento foi aprimorado pelo Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020. O marco regulatório estabelece que cada órgão deverá elaborar anualmente o respectivo Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

O Plano de Desenvolvimento da Liderança – PDL é um dos instrumentos que compõe a função de integridade em Pessoas do CFQ e tem como principal objetivo estabelecer os parâmetros para o desenvolvimento contínuo dos atuais gestores, bem como orientar as ações de capacitação de potenciais lideranças do CFQ.

2. Premissas básicas do PDL

A identificação e a retenção de lideranças competentes são elementos importantes para que as organizações garantam a criação e implementação das estratégias adequadas de governança e gestão. Entretanto, mesmo as organizações líderes de seus segmentos podem apresentar problemas com a liderança. Para garantir o êxito da concepção e implantação da estratégia é importante priorizar a elaboração do PDL e garantir a sua execução.

A principal premissa que garantirá o sucesso do PDL é a consciência e esforço dos gestores em apoiar a iniciativa de sua criação e caminharem juntos rumo aos mesmos objetivos. Seus comportamentos, habilidades e atitudes (CHA) devem ser modelos para os demais colaboradores, uma vez que eles são os responsáveis por identificar e desenvolver os futuros líderes do CFQ. Portanto, o Plano deve começar junto a esses gestores. Para garantir sucesso na implantação do PDL é necessário:

- a) Convergir opiniões dos gestores a respeito dos atuais desafios da liderança do CFQ;
- b) Pactuar na realização de esforços para superar os desafios apresentados;
- c) Determinar o nível a desenvolver das habilidades de liderança para a partir daí estabelecer objetivos realistas e possíveis de serem atingidos.

3. Público-Alvo

O PDL 2024 contempla como público-alvo as atuais lideranças do CFQ, composto por Gestores e Coordenadores, além dos servidores convidados pelos superiores imediatos a participar das ações de treinamento. Os servidores convidados serão preparados nas competências de liderança que serão fundamentais para desempenhar adequadamente em ocasião de substituição de chefias ou até mesmo em futura nomeação para cargos de coordenação/gestão. O quantitativo total estimado para as capacitações contidas no PDL está dimensionado em cerca de 40 (quarenta) colaboradores, dentre gestores, coordenadores e servidores convidados.

4. Contexto do Plano de Desenvolvimento de Lideranças no atual cenário do CFQ

A implementação do teletrabalho parcial atrelado a entregas individuais, juntamente com o Plano de Gestão por Desempenho – PGD e as novas tecnologias disponibilizadas tais com o SEI - Sistema Eletrônico de Informações e as funcionalidades do Microsoft Office trouxeram uma nova dinâmica aos processos de trabalho. Considerando as recentes transformações de ordem tecnológica e de processos de trabalho implementadas no CFQ, torna-se fundamental contextualizar o enfoque do Plano de Desenvolvimento de Lideranças para o ano de 2024 contemplando este novo cenário.

É notório que as técnicas e recursos tecnológicos implantados isoladamente não são suficientes para imprimir a mudança cultural necessária para que o corra a transformação digital em sua plenitude no ambiente organizacional.

Nesse contexto, o Plano de Desenvolvimento de Lideranças 2024 promoverá capacitações que abordarão as tendências da transformação digital, bem como as competências necessárias para transitar neste novo cenário.

As capacitações planejadas para desenvolvimento de lideranças para o ano de 2024 estão lastreadas no atingimento dos seguintes objetivos:

- ✓ Difundir conhecimento relativo aos conceitos, terminologia e princípios subjacentes à Transformação Digital;

- ✓ Desenvolver uma mentalidade orientada para a inovação, adaptabilidade e agilidade;
- ✓ Aprender como alinhar a estratégia de transformação digital com os objetivos e metas organizacionais;
- ✓ Adquirir competências necessárias para trabalhar eficazmente em um ambiente digital, incluindo habilidades técnicas e comportamentais;
- ✓ Compreender os riscos de segurança associados à digitalização e aprender a implementar práticas de segurança robustas;
- ✓ Aprimorar a jornada do cliente, oferecendo experiências digitais intuitivas e eficazes;
- ✓ Aprimorar a avaliação de desempenho atualizando-a com novas competências.

5. Ações planejadas para 2024

Para o ano de 2024 o PDL estará fundamentado em programa desenvolvido com foco na Transformação Digital, a ser ministrado por meio de aulas virtuais síncronas mediadas por tecnologia (ferramenta de videoconferência) e atividades assíncronas (trabalhos prévios) e aulas presenciais.

Para desenvolver o programa será realizado processo de contratação junto à Fundação Getúlio Vargas, que proverá as aulas presenciais e virtuais, além de oferecer como suporte os seguintes recursos:

- ✓ Disponibilização do conteúdo e das gravações das aulas virtuais síncronas na Plataforma FGV para os participantes;
- ✓ Disponibilização de acesso à Biblioteca Virtual FGV contendo títulos relacionados ao objeto do programa;

A ementa do treinamento está configurada conforme a seguir:

Módulo 1 (4 dias de 4 horas cada)

Dia presencial 1:

- ✓ Desafios Organizacionais;
- ✓ Cultura e Cultura Organizacional;
- ✓ Características de uma Cultura de Inovação;
- ✓ Diagnóstico Organizacional do CFQ.

Dia presencial 2:

- ✓ Autoliderança e Liderança;
- ✓ Liderança no Desenvolvimento de uma Comunidade de Inovação;
- ✓ Análise de caso.

Dia presencial 3:

- ✓ Skills demandados dos Gestores-Líderes no cenário atual;
- ✓ Comunicação Interpessoal Assertiva;
- ✓ Inteligência Emocional;
- ✓ Análise de Caso.

Dia presencial 4:

- ✓ Workshop: análise de skills que facilitam o processo de inovação no cenário do CFQ.

Módulo 2 (2 dias de 4 horas cada)

Trabalho Prévio 1 (Virtual):

- ✓ Assessment: Capacidade de inovação MIT Technology Review Innovative Workplaces;
- ✓ Leituras preliminares.

Dia presencial 1: Fundamentos da Transformação

- ✓ Introdução à Transformação Digital;
- ✓ Estratégias de Transformação Digital;
- ✓ A nova cultura corporativa.

Trabalho Prévio 2 (Virtual):

- ✓ Vídeo;
- ✓ Leituras preliminares.

Dia presencial 2: Estratégias da Transformação

- ✓ Parceria TI & Negócios;
- ✓ Segurança Cibernética;
- ✓ Ética e privacidade.

✓ Diagnóstico Organizacional do CFQ

Além do programa a ser desenvolvido pela FGV, ao longo do ano de 2024 serão promovidas ações de capacitação para as diversas unidades organizacionais do CFQ, conforme trilhas de desenvolvimento contidas planilha de planejamento contida no Plano Anual de Treinamento. Estão incluídas no plano anual de treinamento as ações de desenvolvimento de lideranças, segmentando por meio de trilhas de aprendizagem quais são as prioridades de capacitação considerando os cargos do Plano de Cargos, Carreiras e Salários e a formação das novas lideranças do CFQ.

Ao longo do ano de 2023 foram executadas as ações contidas do programa de desenvolvimento de competências planejado no PAT 2023. Para o ano de 2024 será dada continuidade ao referido programa, considerando o diagnóstico previamente elaborado e as ações desenvolvidas no ano anterior. O detalhamento das ações de capacitações está contido no Plano Anual de Treinamento 2024.

6. Fundamentos do programa de desenvolvimento de lideranças:

O programa de desenvolvimento de lideranças busca subsidiar os atuais e os potenciais gestores na capacitação de competências fundamentais para a condução dos projetos, equipes e atividades nas diferentes unidades organizacionais. Destacam-se como elementos a serem atingidos:

- ✓ Promoção de reflexões e quebra de paradigmas de gestão;
- ✓ Estabelecimento de novas fronteiras pessoais e profissionais para os líderes de si e de pessoas, com impacto imediato e direto no desempenho das equipes, em consonância aos atuais objetivos do CFQ;
- ✓ Aumento do nível dos resultados positivos individuais e de equipe;
- ✓ Promoção do engajamento do time de forma consciente, para que busquem alterações legítimas em suas atitudes e nas formas de conceber processos, rotinas organizacionais e relacionamento interpessoal.

Além do programa de desenvolvimento de lideranças, estão planejadas no Plano Anual de Treinamento – PAT, as capacitações em competências técnicas e comportamentais cujo público-alvo contemplará os gestores, coordenadores e potenciais futuras lideranças do CFQ.

7. Elaboração do PDL 2025

Em dezembro de 2024 será apurado o resultado das ações de treinamento realizadas ao longo do ano. A partir dos elementos analisados, juntamente com o resultado da Avaliação de Desempenho em processo de implementação, será estruturada proposta do PDL 2025 para posterior validação.

8. Considerações Finais

O Planejamento de Desenvolvimento das Lideranças busca atender às necessidades estratégicas, vigentes no Planejamento Estratégico 2018-2028. Ao mesmo tempo, norteia o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência, preparará os servidores para as mudanças de cenários internos e externos do CFQ.

O presente documento será um importante balizador para análise do custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento de lideranças.

Bruno Goytisoló Pires da Silva

Gerente de Gestão Estratégica de Pessoas

Conselho Federal de Química

ANEXO: Plano de Desenvolvimento da Liderança 2024 – Orçado x Executado

SITUAÇÃO	UNIDADE	DESCRIÇÃO	INSCRIÇÕES PREVISTAS	CUSTO ESTIMADO	VALOR EXECUTADO
PLANEJADO	GEPES	PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA LIDERANÇA	40	R\$ 88.000,00	-